

Relations industrielles Industrial Relations



Discrimination and the Law in Canada, by Walter Surman Tanopolsky, Toronto, Richard De Boo Ltd, 1982, 595 pp., ISBN 0-88820-105-2.

Rodrigue Blouin

Volume 38, numéro 2, 1983

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029364ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029364ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Blouin, R. (1983). Compte rendu de [*Discrimination and the Law in Canada*, by Walter Surman Tanopolsky, Toronto, Richard De Boo Ltd, 1982, 595 pp., ISBN 0-88820-105-2.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(2), 441–442.
<https://doi.org/10.7202/029364ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1983

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

La section 10 de ce Code est réservée à la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre et la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux. Suivent la Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et la Loi sur le ministère du Travail et modifiant d'autres dispositions législatives (onglet 11), la Loi sur l'observance du dimanche (onglet 12), la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (onglet 13), la Loi sur le régime de rentes du Québec (onglet 14), la Loi sur les syndicats professionnels (onglet 16). Toutes ces lois sont accompagnées d'index de recherche et des règlements pertinents.

La section 17 du Code est réservée au secteur de la construction au Québec. On y retrouve la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction, le Décret de la construction, le Règlement d'application de la loi, le Règlement de prélèvement de l'OCQ, le Règlement sur le certificat d'enregistrement délivré par l'OCQ, le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction et le Rapport mensuel à être transmis par un entrepreneur qui retient les services d'un artisan. On y présente alors certaines lois connexes.

La dernière section du Code est réservée à l'insertion de rapports trimestriels visant à résumer de façon succincte l'actualité dans le domaine du travail. Ces rapports attirent l'attention sur l'activité législative et réglementaire récente, présentent certains communiqués officiels et résument certaines décisions du tribunal du travail ou des commissaires du travail. Le dernier rapport (no 4) ajoute des informations statistiques d'ordre général.

Il est certes difficile de prétendre être capable de présenter dans un seul outil de travail toutes les lois et règlements affectant le monde du travail. Cependant, il apparaît que deux omissions importantes doivent ici être soulignées. D'abord, le praticien comme

l'observateur des relations du travail au Québec trouvera le présent outil encore plus utile s'il contenait la Loi sur la santé et la sécurité. L'intérêt récent en cette matière justifierait amplement l'ajout de cette Loi. L'éditeur a plutôt décidé de l'inclure dans un volume à part et qui s'intitule **La santé et la sécurité au travail** et dont la parution est récente. Ensuite, dans la section visant l'industrie de la construction, il est surprenant de ne pas y trouver la Loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs de construction constituant, entre autres, la Régie des entreprises de construction du Québec. Son insertion compléterait utilement la section construction de ce Code. Finalement, la rénumérotation récente d'une série de lois justifierait l'inclusion de tables de concordance pour guider le lecteur encore habitué à l'ancienne numérotation.

La section Travail-Actualité est relativement récente (4 numéros à date) et on y note déjà des améliorations et des rajouts d'un numéro à l'autre. Il est à croire que les prochains numéros seront encore améliorés et surtout diversifieront plus leurs sources d'informations. Même si la consultation des textes de loi reproduits dans ce Code ne soustrait personne à la consultation du texte officiel de chaque loi, il demeure que cette édition administrative présente une foule d'avantages comme celui d'être facile de consultation et de manipulation, de présenter entre deux couvertures un bon nombre de lois et règlements et celui d'être bien structuré. Notons que son prix est de \$165. par année ou de \$145. par année pour un contrat de deux ans.

En somme, le Code du travail FM comble un vide et présente un outil de travail bien fait.

Jean SEXTON

Université Laval

Discrimination and the Law in Canada, by
Walter Surma Tarnopolsky, Toronto,
Richard De Boo Ltd, 1982, 595 pp.,
ISBN 0-88820-105-2

Il s'agit d'un ouvrage de bonne qualité et à propos duquel on ne peut que regretter qu'il n'intègre pas la **Charte canadienne des droits et libertés de la personne**. Néanmoins, le texte n'en perd pas pour autant son intérêt. Bien au contraire car il permet dans une certaine mesure de vérifier l'à-propos et les limites de la Charte.

L'étude est avant tout descriptive et accorde peu de place à la discussion fondamentale. L'analyse est menée avec beaucoup de rigueur et apparaît fort complète. Les références sont nombreuses. L'auteur a divisé ses propos en quatre parties mais fondamentalement le texte est constitué par trois axes principaux.

Le premier axe est d'ordre historique et se retrouve dans la première partie (4 chapitres). Cette partie est la plus intéressante même s'il ne faut pas y rechercher une étude en profondeur des situations de discrimination à diverses époques. La présentation en est plutôt une de mise en contexte et d'évolution. Le lecteur peut apprendre comment la discrimination s'est manifestée sur le territoire canadien à divers moments de notre histoire. Il est intéressant de lire ce que l'on a généralement appris de bouche à oreilles, du bout des lèvres. Cette partie démontre que le Canada a connu et connaît ses heures de discrimination.

Les deuxième et troisième parties forment le second axe de l'ouvrage. Neuf chapitres permettent de se familiariser avec les sujets et matières susceptibles de fonder la discrimination dans diverses formes d'activités. Ce volet du volume présente avant tout un intérêt en ce qu'il permet l'acquisition de connaissances sinon techniques à tout le moins pratiques. L'auteur n'a rien ménagé pour offrir un tableau d'ensemble qui n'est pas trop chargé tout en étant suffisamment élaboré. La comparaison entre les encadrements législatifs des diverses provinces permet de dégager ce qui pourrait être un cadre de référence pour une étude analytique et critique d'une pensée canadienne sur la discrimination.

Finalement, le dernier axe se préoccupe de la description des organismes administrateurs et des voies de recours. On retrouve cette présentation dans les deux chapitres de la partie quatrième.

Discrimination and the Law est un ouvrage de références qui peut être avantageusement utilisé comme manuel d'enseignement pratique ou comme source de renseignements.

Rodrigue BLOUIN

Université Laval

L'obligation de paix du travail — étude du droit suisse et comparé, par Gabriel Aubert, Genève, Librairie de l'Université, Georg et Cie S.A., 1981, 306 pp., ISBN 2-8257-0078-9

L'auteur s'interroge en profondeur sur l'«effet pacificateur» de la convention collective, sur l'interdiction qui pourrait en résulter, pour ses signataires et ceux qu'elle lie, de recourir pendant sa durée aux moyens de pression, essentiellement la grève et le lock-out, soit pour modifier ou compléter l'accord, soit pour en assurer la fidèle exécution. Plus spécifiquement, il se propose de cerner la position à cet égard de son système national, le droit suisse, objet de la seconde partie de l'ouvrage, en le comparant à certains systèmes juridiques étrangers, soit ceux de la République fédérale d'Allemagne, de la Suède, des États-Unis, du Royaume-Uni, de la France et de l'Italie, à l'analyse desquels il aura consacré la première moitié du volume.

Il s'agit là — le lecteur sent le besoin d'exprimer d'emblée sa réaction d'ensemble — d'une entreprise comparatiste d'envergure, portant sur les aspects fondamentaux de ces différents systèmes de relations collectives de travail. Elle s'exprime dans un texte dense, mais très structuré, qui confronte les grands courants jurisprudentiels et doctrinaux des différents pays en cause. On examine tour à tour la source de cette obligation de paix,